



Kedves Tagtársak!

ikt:74/2021

Többszöri szorgalmazásunkat követően módosult a 13/2021. számú főigazgatói utasítás, minek következtében az ún. hűségnapok intézménye 2021. január 1-ig visszamenőleg, gyakorlatilag a napokban alkalmazására került.

A módosított HR Kézikönyvben foglaltak szerint és mértékben a MÁO munkavállalói többletpihenésre szereztek jogosultságot. Javasoljuk, mindenki éljen a lehetőséggel, a MÁO által kiadott HR Kézikönyv alább közölt előírásainak figyelembevételével:

„A SZABADSÁG

39.1. A munkavállalót minden naptári évben szabadság illeti meg, mely alap- és pótszabadságból áll. Ha a munkaviszony év közben kezdődött vagy szűnt meg, a szabadság arányos része jár, illetve kerül elszámolásra. A fél napot elérő töredéknapp egész munkanapnak számít. A szabadság mértékéről szóló tájékoztatót a HR Kézikönyv vonatkozó függeléke tartalmazza.

39.2. A MÁO minden munkavállalónak 2021. január 1. napjától kezdődően, az Mt-ben biztosított alap- és pótszabadságon túl, az alábbiak szerint biztosít szabadságot:

a) **KIEGÉSZÍTŐ SZABADSÁG:** évente legalább 3 (három) munkanap kiegészítő szabadságot biztosít.

A kiegészítő szabadság időtartamára a MÁO a munkavállalót mentesíti a munkavégzési kötelezettség alól és ezekre a napokra távolléti díjat fizet.

b) **HŰSÉGNAP:** a MÁO-nál megszakítás nélküli jogviszonyban töltött időhöz kapcsolódó szabadság, amire a munkavállaló először a jogviszonyának 5. évfordulója évében, ezt követően pedig minden harmadik évben jogosult, és a tárgyévi szabadság napok száma az évfordulóval megszerzett hűségnapok számával nő.

A munkavállaló az évfordulóhoz kapcsolódó hűségnapra legkorábban az évforduló napján jogosult, azaz a tárgyévi hűségnapok száma legkorábban az évforduló napján növekszik eggyel.

Évforduló	Hűségnapok száma	Évforduló	Hűségnapok száma
5.év	1	23.év	7
8.év	2	26.év	8
11.év	3	29.év	9
14.év	4	32.év	10
17.év	5	35.év	11
20.év	6	38.év	12



A megszerzett húségnapokra megfelelően irányadók az Mt. szabadságra vonatkozó szabályai.

39.3. A munkavállalót megillető szabadságot a MÁO adja ki a tárgyéven belül az alábbi alapelvek figyelembevételével:

c) a szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni;

d) a munkavállalót előzetesen meg kell hallgatni, ugyanakkor a kérései a MÁO-t nem kötik a szabadság kiadásával kapcsolatban.

A szabadság kiadása során a munkavállaló előzetes meghallgatását az éves szabadságterv bekérésével kell elvégezni;

e) évente 7 (hét) szabadságnapot – a próbaidőt kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni (a munkavállaló a szabadságnapok kiadását maximum két részletben kérheti);

f) a munkavállalónak legalább 15 (tizenöt) nappal előre be kell jelentenie a rendelkezési jogába tartozó szabadságigényét, illetőleg a MÁO-nak is 15 (tizenöt) nappal korábban kell a szabadságnapok kiadásáról a munkavállalót tájékoztatni.

39.4. A munkavállalót évente egy alkalommal legalább 14 (tizennégy) egybefüggő naptári napon mentesíteni kell a munkavégzési- és rendelkezésre állási kötelezettség alól.

39.5. A ki nem adott, de a foglalkoztatottat időarányosan megillető szabadságot csak a munkaviszony megszűnésekor lehet pénzben megváltani.

39.6. A szabadság tárgyét követő időszakban történő kiadására csak szűk körben van lehetőség:

a) ha a szabadság igénybevétele még az esedékesség évében megkezdődik, az esedékesség évét követő évben ezzel egybefüggően legfeljebb 5 (öt) munkanap kiadható;

b) ha a munkaviszony az esedékesség évében október 1-jén vagy azt követően kezdődött, legfeljebb az esedékesség évét követő év március 31-ig adható ki a szabadság;

c) ha a szabadságot a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem tudta kiadni a MÁO az esedékesség évében, akkor a szabadságot az ok megszűnésétől számított 60 (hatvan) napon belül kell kiadni. Ilyen esetben akár az esedékesség évét követő év eltelte után is kiadható a szabadság;



d) a munkavállaló és a munkáltató naptári évre kötött írásbeli megállapodása alapján az életkor alapján megállapított pótszabadságot az esedékesség évét követő év végéig adja ki a munkáltató.

39.7. A MÁÓ kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén:

a) a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja,

b) a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja.

39.8. A művészi és művészeti munkakörben foglalkoztatottak esetében a MÁÓ a rendes szabadság kiadása során kivételesen, indokolt esetben nem köteles a munkavállalónak az alapszabadsága egynegyedére vonatkozó kérését figyelembe venni, ha az a MÁÓ üzemszerű működését súlyosan veszélyeztetné.

Erről a MÁÓ-nak haladéktalanul tájékoztatnia kell a foglalkoztatottat, és közölnie kell, hogy mikor veheti ki a szabadságát [Eamtv. 36. §].

39.9. A magasabb vezető minden évben szabadságolási tervet készít szervezeti egységekre lebontva, melynek eljárásrendjét a HR Kézikönyv szabadságolási protokoll melléklete tartalmazza.

39.10. A magasabb vezetők és szervezeti egységvezetők a szabadságukat a közvetlen vezetőjükkel kötelesek engedélyeztetni. Az engedélyezett szabadság az általa vezetett szervezeti egység szabadságolási tervében kerül feltüntetésre.”

Budapest, 2021. augusztus 31.

Üdvözlettel,



1047 Budapest, Bem u. 24.

Raisz János